

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 7 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Renault Trucks España, Sociedad Limitada” (código número 28012382012003).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Renault Trucks España, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 3 de marzo de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 7 de julio de 2011.—El Director General de Trabajo, PS (Orden 1154/2011, de 27 de abril), la Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

V CONVENIO COLECTIVO RENAULT TRUCKS ESPAÑA 2011/2012

ARTICULO 1º OBJETO DEL CONVENIO

El presente convenio regula las relaciones entre RENAULT TRUCKS ESPAÑA, SL. y los trabajadores, incluidos en su ámbito personal y temporal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales estatales pactadas o convencionales, y a cualquier otra norma laboral que pudiera plantearse en el futuro, sin perjuicio del principio de jerarquía de normas.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, los conflictos originados con normas laborales tanto estatales como pactadas de ámbito superior, respetarán, de acuerdo con el artículo 3, nº 3, del Estatuto de los Trabajadores, en todo caso, los mínimos de derecho necesario, mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador, apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

ARTICULO 2º ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El Convenio afecta a la totalidad del personal de RENAULT TRUCKS ESPAÑA, SL., que presta sus servicios en esta Empresa, a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia, con la excepción del personal de alta dirección a que se refiere el artículo 2º, nº 1, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores y del personal directivo que así lo acuerde con la Dirección de la Empresa.

Una vez en vigor este Convenio, cualquier mejora concedida a algún grupo profesional, al margen del Comité de Empresa se pondrá en conocimiento de éste a la mayor brevedad posible.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa de las personas que se excluirán del Convenio.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a los centros de trabajo que la empresa tiene en la Comunidad de Madrid y al personal desplazado perteneciente a los mismos.

ARTICULO 3º ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio será por dos años, entrando en vigor a todos los efectos, el día 1 de Enero de 2.011 y finalizará el 31 de Diciembre de 2.012.

ARTICULO 4º DENUNCIA Y PRORROGA

El presente Convenio será prorrogado por la tácita de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie, comunicándolo por escrito a la otra parte, con la antelación mínima de dos meses al plazo de vigencia inicial o de la prórroga anual en curso. Del mismo modo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que le sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

ARTICULO 5º COMISIÓN PARITARIA

1. Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Paritaria, en el plazo de diez días, a partir de su entrada en vigor.
2. Esa Comisión estará formada por dos representantes económicos y dos representantes sociales. Cada parte designará los representantes que le corresponden. Todos los representantes, tanto los nombrados por la Empresa, como los representantes sociales serán elegidos, si fuera posible, entre las personas que integren la Comisión Deliberadora del Convenio.
Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de dos asesores como máximo, que serán designados libremente por cada uno de ellos, los cuales tendrán voz pero no voto.

3. La Comisión Paritaria se reunirá las veces que sea necesario a petición de las representaciones Económica o Social.
4. Las partes están de acuerdo en atribuir a la Comisión Paritaria funciones de arbitraje y conciliación, para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación del Convenio.

Cuando no existiese acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se elevará el problema debatido a la Jurisdicción Laboral competente.

Estas funciones se ejercerán con carácter previo y sin merma de la competencia que a la Jurisdicción Contenciosa y a la Administración corresponda.

La Comisión Paritaria recibirá cuantas consultas sobre interpretación de Convenio se formulen a través de la Empresa o del Comité de Empresa.

Será de competencia de la Comisión, regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

ARTICULO 6º VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Ambas representaciones convienen que las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible.

En consecuencia, si la Jurisdicción competente, a propuesta de la Autoridad Laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, nº 5 del Estatuto de los Trabajadores, considerase que este Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y ordenase que se adopten las medidas que procedan al objeto de subsanar las anomalías deberá ser devuelto a esta Comisión negociadora a tal fin.

ARTICULO 7º GARANTÍA PERSONAL

Se respetarán a título individual y con carácter estrictamente personal las condiciones especiales económicas y laborales que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

ARTICULO 8º VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La Comisión Mixta creada a tal efecto, con capacidad para nombrar asesores técnicos cualificados para la finalidad prevista en este artículo, una vez hecho el oportuno análisis estudiará la aplicación del correspondiente manual.

ARTICULO 9º CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

Todos los puestos de trabajo existentes en RENAULT TRUCKS ESPAÑA, SL. serán debidamente clasificados, de acuerdo con las funciones que se realicen en cada uno de ellos.

La comisión mixta creada al efecto propondrá sus propias normas de funcionamiento en reuniones que se llevarán a cabo cada tres meses.

Ningún mando de la Empresa se podrá negar a la tramitación de las hojas de petición de puesto o reclasificación.

Una vez que llegue la solicitud de reclasificación al Departamento de Reclasificación de Relaciones Laborales, el puesto de trabajo ha de ser revisado en el plazo más breve posible e indicándose una fecha a efectos orientativos. Revisado el puesto por dicho Departamento de Reclasificación de Relaciones Laborales, esta circunstancia será notificada al Dpto. de Planificación y Desarrollo de RR.HH.

El Dpto. de Planificación y Desarrollo de RR.HH., comprobará que los conocimientos teóricos del candidato se corresponden con los exigibles para las categorías ya definidas por el gabinete de Reclasificación Laboral.

Si el resultado es positivo se llevará a cabo el cambio de categoría de forma inmediata.

Si el resultado es negativo, solamente le serán asignadas las percepciones económicas, quedando pendiente la asignación de la categoría hasta que sean superados los cursillos de adaptación y las pruebas que en su caso establezca el Dpto. de Planificación y Desarrollo de RR.HH.

A todo puesto de trabajo que sea estudiado y analizado por el Dpto. de Reclasificación y resulte de categoría superior a la que ostente la persona que lo desempeña, las percepciones económicas correspondientes a dicha categoría superior le serán asignadas con efectos del día primero del mes siguiente, salvo que el interesado renuncie a dicha categoría por no reunir los requisitos exigidos por el Dpto. de Planificación y Desarrollo de RR.HH.

ARTICULO 10º CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. Grupo de Gestión

Jefe de 1ª
Jefe de 2ª

2. Grupo de Administración

T.E.O.
Oficial de 1ª
Oficial de 2ª
Auxiliar

3. Grupo Técnico

a) Técnicos titulados de Grado Superior

Ingenieros
Licenciados

b) Técnicos de Grado Medio

Ingeniero Técnico
Graduado Social
Diplomado
Técnico Especialista
Técnico Auxiliar

c) Técnicos de Informática

Jefe de Proyecto
Técnico de Sistemas
Analista - Programador

d) Personal Comercial

Vendedor júnior
Vendedor senior
Vendedor
Delegado Red
Delegado Comercial

ARTICULO 11º NORMAS GENERALES SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las competencias que el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores confiere al Comité de Empresa.

El Comité de Empresa tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización del trabajo.

La Dirección de la Empresa informará de:

- a) La plantilla del personal de la Empresa actualizada al primero de Enero de cada año.
- b) Trimestralmente, al menos, de la evolución de la Empresa y de las inversiones realizadas.

En las reuniones que mantenga con la Dirección sobre estos asuntos que afecten al empleo y derecho de los trabajadores, la representación de los mismos podrá estar asesorada por los expertos en la materia que designe en cada momento.

ARTICULO 12º INGRESO DE PERSONAL

La Empresa contratará los trabajadores que necesite, efectuando las pruebas de ingreso que considere oportunas, sin discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato.

La Empresa entregará a todo trabajador de nuevo ingreso copia del contrato de trabajo suscrito al inicio de sus actividades, de lo cual será informado el Comité de Empresa.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción que celebre la Empresa a partir de la vigencia del presente Convenio podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, conforme a lo establecido en el Real Decreto-Ley 5/2.001, de 2 de Marzo.

ARTICULO 13º PERIODO DE PRUEBA Y BAJAS VOLUNTARIAS

1.- Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

- . Administrativos: un mes
- . Técnicos no titulados: dos meses
- . Técnicos titulados: seis meses

Durante dicho periodo de prueba, cualquiera de las partes podrá desistir de la relación laboral, sin que tal decisión de lugar a indemnización.

2.- Los trabajadores que se propongan cesar voluntariamente en la Empresa, deberán comunicarlo por escrito con al menos quince días a la fecha en que vayan a dejar de prestar sus servicios. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la debida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe correspondiente de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

De todos estos supuestos se informará debidamente al Comité de Empresa.

ARTICULO 14º ASCENSOS

1. El sistema de ascensos que rige en la Empresa RENAULT TRUCKS ESPAÑA, SL. es el que se establece en el presente Convenio y descansa en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones de cada categoría profesional.

2. Para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional superior desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un plazo que correspondería a un trabajador de nuevo ingreso, a no ser que estuviera ocupando dicho puesto anteriormente, en cuyo caso se tendrá en cuenta dicho tiempo a esos fines.

3. La remuneración correspondiente a la categoría nueva profesional y nivel del nuevo puesto, se comenzará a devengar por el trabajador desde el inicio de dichas funciones. En el caso de que no empiece a desempeñar las funciones inmediatamente de la nueva categoría, el trabajador comenzará a devengar íntegramente la -remuneración correspondiente a esta categoría y nivel del nuevo puesto a partir del día primero del mes siguiente de su aprobación por convalidación de los

conocimientos teóricos del candidato o en el concurso examen por el Dpto. de Planificación y Desarrollo de RR.HH.

En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba señalado, quedará en su anterior categoría profesional y remuneración, volviendo a su antiguo puesto de trabajo.

4. En orden al ascenso se considerarán las siguientes situaciones específicas:

- a) Personal con categoría de mando.
- b) Personal de secretaría.
- c) Resto del personal

5. Categoría de mando. Los puestos que impliquen ejercicio de responsabilidad o mando sobre otras personas se cubrirán por libre designación de la Empresa debiendo asistir los interesados con carácter previo a su promoción al "Curso de Acceso al Mando" que imparta el departamento de Planificación y Desarrollo de RR.HH.

6. Personal de Secretaría: El nombramiento de este personal será siempre por libre designación de la Empresa.

Se procurará que esta designación recaiga sobre el personal de la Empresa. Los ascensos del personal de Secretaría no se contabilizarán con el resto de su correspondiente Grupo Profesional.

7. Resto de personal: En caso de que no se cubran las vacantes por no existir personal con la preparación necesaria para ello dentro del departamento, se procederá a publicar en los tablones de anuncios la convocatoria para cubrir dichas vacantes, haciendo mención expresa de las categorías vacantes y del número de éstas.

ARTICULO 15º CAMBIO DE PUESTO

Para el cambio de puesto de personal mensual, se estará a lo que a continuación se indica:

Necesidades de trabajo

Cuando sea preciso realizar cambio de puesto de trabajo se procederá a enviar a los trabajadores de menor antigüedad en la plantilla dentro de las categorías laborales excedentes.

No se considerarán excedentes los empleados que ocupen puestos que sigan siendo necesarios y para el desempeño de los mismos se requieran características o formación específicas y siempre que la tengan y no se precise su destino.

El cambio de puesto se considerará que es provisional hasta tanto haya transcurrido un máximo de tres meses desde la fecha en que se efectuó físicamente. Durante este tiempo, estos trabajadores deberán retornar a su origen, siempre que ésta necesite personal y sobren donde se encuentren.

De estos cambios de puesto se dará conocimiento previo, con la mayor antelación posible, a la Comisión de traslados.

ARTICULO 16º FORMACION PROFESIONAL Y CULTURAL

Todas las actividades formativas serán organizadas por la Empresa a través del departamento de Planificación y desarrollo de RRHH, informando con la debida antelación y desarrollo de los mismos al Comité de Empresa.

Se mantendrá la Comisión Mixta que tendrá conocimiento de cualquiera de las actividades de formación de la empresa, derecho de participación desde el punto de vista de asesoramiento, propuesta e información con respecto a todas estas actividades.

ARTICULO 17º SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**1. Excedencias voluntarias**

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. En el caso de que la excedencia fuere concedida lo será sin derecho a percibir sueldo ni retribución de clase alguna y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra Empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa, sin que el tiempo que dure la excedencia sea computable a ningún efecto.

La petición de reingreso al término de la excedencia deberá ser hecha por escrito con un mes de antelación, pues si transcurriese el tiempo de excedencia sin que la Empresa recibiera petición de reingreso, se entiende que el trabajador renuncia a todos sus derechos.

Cursada, en tiempo y forma, la petición de reingreso, el trabajador conserva sólo el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

2. Excedencia forzosa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46, número 1, y artículo 48, número 3, del Estatuto de los Trabajadores, la excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo a la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público representativo o para funciones sindicales de ámbito provincial o superior y cuidado de familiares. En este supuesto, el trabajador deberá solicitar y reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

3. Incapacidad Temporal.

Las situaciones de incapacidad temporal se regirán por la normativa vigente en la Seguridad Social y en lo dispuesto en el artículo 48, núm. 2 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el artículo 20, número 4, del mismo Estatuto, la Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal de la Mutua correspondiente. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir por dichas situaciones, a cargo de la Empresa.

4. Situación de los padres trabajadores.

En cuanto a los supuestos de parto, lactancia o adopción se estará a lo dispuesto en las leyes.

5. Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

Al cumplir la sanción de suspensión de empleo y sueldo que se hubiese impuesto a un trabajador, tendrá derecho a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo, computándosele el tiempo de ausencia a efectos de antigüedad en la Empresa.

6. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

El trabajador privado de libertad, en tanto no exista sentencia condenatoria, tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que solicite su reingreso dentro de los treinta días naturales a la cesación de la privación de libertad y sin que durante el tiempo de ausencia tenga derecho a retribución alguna.

ARTICULO 18º NUMERO DE JORNADAS Y HORAS DE TRABAJO AL AÑO

1. El número de jornadas de trabajo será el que resulte de restar de los días naturales del año los siguientes:

- . Domingos.
- . Fiestas.
- . Vacaciones.
- . Días no laborables de Empresa.

2. El tiempo de presencia en cómputo anual será el que resulte de sumar el tiempo de trabajo real y el de los descansos.

El número de horas efectivas de trabajo real será el siguiente:

Año 2011: 1.703,5 horas/año.

Año 2012: 1.703,5 horas/año.

3. La distribución de las horas de trabajo se contiene en el Calendario anexo a este Convenio.

4. Todo el personal disfrutará durante la vigencia del presente Convenio individualmente de 6 días de libre disposición. El periodo para el disfrute de los mismos se podrá ampliar hasta el 30 de Abril del año próximo.

ARTICULO 19º VACACIONES

1. El período de vacaciones será de treinta días naturales.

2. El total de días de vacaciones será de 30 días naturales a disfrutar ininterrumpidamente en las siguientes fechas:

Año 2.011 del 1 de Agosto al 30 de Agosto.

Año 2012: Pendientes de definir, a disfrutar entre los meses de Julio y Agosto.

Las vacaciones normalmente serán colectivas. El disfrute de éstas se efectuará proporcionalmente al tiempo de permanencia en plantilla; este criterio de proporcionalidad se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso como en los de excedencia, baja en la plantilla.

El personal que por motivos de trabajo y de acuerdo con el Comité de Empresa tenga que permanecer durante el período de vacaciones, deberá ser avisado con dos meses de antelación y, dentro de cada Dirección o departamento proporcionalmente disfrutará las vacaciones en el mes que prefiera, teniendo en cuenta que disfrutará ininterrumpidamente treinta días naturales, o la parte proporcional que le correspondiera.

El cómputo de vacaciones se hará de día a día, y la fracción de día de vacación a que tenga derecho se contará como día completo.

A estos fines, el cómputo de tiempo se efectuará por meses completos, considerándose como mes completo la fracción de mes.

El calendario figura en el Anexo de este Convenio.

ARTICULO 20º RÉGIMEN SALARIAL

El sistema de retribución que se pacta en este Convenio tiene el carácter de uniforme dentro del ámbito personal definido en el Art.2.

En consecuencia, se establece para todo el personal de la misma clasificación profesional idénticos mínimos de percepciones, que se reflejan en las Tablas Salariales anexas a este Convenio.

El incremento y régimen salarial que se pacta en el presente Convenio Colectivo para cada uno de sus años de vigencia es el siguiente:

- Año 2.011: Incremento de 680 € lineales consolidables, sin cláusula de actualización.
- Año 2.012: IPC previsto por el Gobierno más 0,5 % sobre salarios reales a 31 Diciembre de 2011.

ARTICULO 20Bis CLAUSULA DE ACTUALIZACIÓN SALARIAL

AÑO 2011:

Para el año 2011, no se aplica la cláusula de actualización.

AÑO 2012:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Gobierno al 31 de Diciembre del 2012 fuera superior respecto al IPC previsto para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, por el exceso en que dicho aumento haya rebasado la cifra del IPC previsto.

Este aumento se abonará desde el mes del año 2012 en que se sobrepase el IPC previsto respecto del Índice del mes de Diciembre.

Las correspondientes nuevas tablas salariales servirán de base de cálculo para la aplicación de las tablas salariales del 2013.

Las revisiones salariales, si proceden, se abonarán de una sola vez a partir del mes de Enero del año siguiente.

ARTICULO 21º ENUMERACION DE LAS DISTINTAS RETRIBUCIONES

El régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

1. Salario Base.
2. Complementos.
 - 2.1 Personales:
 - Antigüedad.
 - 2.2 Calidad y cantidad de trabajo:
 - a) Mejora de convenio.
 - b) Horas extraordinarias.
 - 2.3 Vencimiento periódico superior a un mes:
 - a) Gratificación de Julio.
 - b) Gratificación de Navidad.

La retribución del Convenio mensual se distribuirá en los siguientes porcentajes:

AÑO 2011

- 44,5 % al salario base
- 55,5 % al complemento de mejora de convenio

AÑO 2012

- 46 % al salario base
- 54 % al complemento de mejora de convenio

ARTICULO 22º SALARIO BASE

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y que con tal denominación se incluye en las Tablas Salariales anexas a este Convenio Colectivo.

ARTICULO 23º COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de los quinquenios en la cuantía que proceda. El máximo de quinquenios a abonar será de 7.

Los quinquenios se devengarán en el mes que se cumpla la fecha, computándose la antigüedad por las siguientes normas:

- a) La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la Empresa. A tal fin, también se estimarán los servicios prestados dentro de la Empresa en período de prueba y por el personal eventual, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa.
- b) Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo trabajado en la Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por los servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias, etc.
- c) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de Grupo percibirán sobre el salario base de aquélla a la que se incorporan, los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la Empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.
- d) En el caso de que un trabajador cese por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma Empresa, el

cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

ARTICULO 24º COMPLEMENTO DE MEJORA DE CONVENIO

Tiene por objeto remunerar la mejora colectiva del personal de la Empresa, que se incluye bajo tal denominación en el Anexo de este Convenio, y que se corresponde al coeficiente de calificación uno.

ARTICULO 25º RETRIBUCIONES EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias que percibirá el personal de RENAULT TRUCKS ESPAÑA, SL. en Julio y Navidad, se abonarán en la cuantía señalada en el Anexo del presente Convenio.

ARTICULO 26º HORAS EXTRAORDINARIAS

El trabajo en horas extraordinarias a requerimiento de la Empresa estará dentro de los límites que la legislación laboral establece (80 horas), y serán obligatorias en los casos que marca la Ley.

El número de horas extraordinarias será tan moderado como permita la buena marcha de la Actividad de la Empresa.

Con carácter general se considerarán horas extraordinarias estructurales las que vengan exigidas por pedidos imprevistos, cierre de ejercicio, realización de implantaciones, ya sean nuevas o modificaciones de las existentes o cualesquiera otras circunstancias de carácter estructural.

Cualquier otra hora extraordinaria adicional que se realice por encima de los topes legales, será a compensar a razón de 1,75 horas por hora trabajada.

ARTICULO 27º REMUNERACIÓN DE DOMINGOS Y FESTIVOS

El personal que, por necesidades del servicio deba trabajar en domingos, festivos y días no laborables de Empresa, librará de común acuerdo con la misma, un día dentro de la semana posterior al día trabajado y recibirá además, una compensación económica de 83,22 € siempre que la jornada sea de ocho horas y quince minutos, y siempre que efectivamente libre el día acordado para descanso.

ARTICULO 28º REMUNERACIÓN DE VACACIONES, DIAS NO LABORABLES DE EMPRESA Y PERMISOS RETRIBUIDOS

Para la determinación de la retribución de vacaciones, se multiplicará el número de días de las mismas, fijado en el artículo 19.2 de éste Convenio, por el importe correspondiente al salario base. Asimismo la determinación de la retribución de días no laborables y permisos retribuidos, se hará con el mismo criterio de salario base.

Para la determinación de la retribución de vacaciones se multiplicará el número de días de las mismas, fijado en el artículo 19.2 de este Convenio, por la cifra que resulte de sumar lo que el productor percibe cada día, por los siguientes conceptos:

1. Salario base.
2. Complemento de mejora de convenio.
3. Complemento de antigüedad.
4. Complemento individual.

Para la determinación de la retribución de días no laborables y permisos retribuidos, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:

1. Salario base.
2. Complemento de mejora de convenio.
3. Complemento de antigüedad.
4. Complemento individual.

ARTICULO 29º FORMA DE PAGO

El personal de la Empresa recibirá sus haberes mediante liquidación mensual.

ARTICULO 30º RETRIBUCIÓN EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Cuando el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidentes, la Empresa complementará las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social hasta el importe integro de sus retribuciones brutas durante el plazo de duración de la misma.

ARTICULO 31º PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, avisando con la posible antelación y presentando la debida justificación tendrá derecho a permisos retribuidos con los mínimos salariales que para su categoría profesional se señalan en la tabla Anexa de este Convenio Colectivo, más los complementos del mismo que pudieran corresponderle, en los siguientes casos:

1. En caso de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos o hermanos: 4 días naturales.
2. En caso de fallecimiento de padres políticos, abuelos o nietos: 3 días naturales.
3. En caso de fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos, abuelos políticos y conuñados: 2 días naturales
4. En caso de fallecimiento de tíos carnales : 1 día natural
5. En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento del cónyuge, padres de uno u otro cónyuge, hijos, hijos políticos, hermanos o abuelos: 3 días naturales.

6. En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento o sin internamiento que precise reposo domiciliario de nietos, abuelos políticos, hermanos políticos y conuñados: 2 días naturales.
7. En caso de matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
8. En caso de paternidad ó adopción: 3 días laborables.
9. En caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos: 1 día natural.
10. En caso de nacimiento de nietos: 1 día natural.
11. En caso de asistencia a consulta médica a la Seguridad Social, cuando el horario de ésta no fuera compatible con la jornada del trabajador, por el tiempo necesario. En cualquier otro caso se estará a lo legalmente establecido.
12. En el caso de intervención quirúrgica sin internamiento del trabajador, cónyuge, padres de uno u otro cónyuge, hijos, hermanos, abuelos o nietos: 1 día natural.
13. Por lo que se refiere al desempeño de las funciones de carácter sindical de los cargos representativos, se estará a lo acordado entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa y que figura en el Anexo de este Convenio.
14. Un día por traslado de su domicilio habitual.
15. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal

Quando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en ésta en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Quando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de 20%, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

16. Las situaciones de convivencia de hecho debidamente acreditadas de las parejas, serán equiparadas a los matrimonios en todos sus términos.

En los supuestos a que se refieren los nº 2, 4, 5, 8, 9 y 10 de este artículo, cuando el hecho ocurra fuera de la Comunidad de Madrid el permiso se aumentará en un día natural más, salvo en el supuesto nº 8 que el día será laborable. En el supuesto de los números 3 y 6 el aumento será de dos días naturales más.

17. Maternidad:

Como medida interna en la Empresa para la Conciliación de la vida laboral y familiar, se establece un permiso adicional de ½ hora diaria para las madres que hayan disfrutado del permiso de lactancia.

Dicho permiso podrá ser disfrutado por la madre entrando exclusivamente ½ hora más tarde a su puesto de trabajo o adelantando su salida en ½ hora.

El permiso adicional que se establece en el presente Convenio Colectivo empezará a contar después de que se haya disfrutado el Permiso de lactancia, bien sea de forma acumulativa o diaria hasta completar el periodo equivalente a UN AÑO.

PERMISO POR FORMACION PROFESIONAL

1. Permiso con ocasión de exámenes

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Mº de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley Orgánica del

Derecho a la Educación, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en Cuerpos de Funcionarios Públicos, tienen derecho a los permisos necesarios por el tiempo de ochenta horas al año, disfrutadas en períodos mínimos ininterrumpidos de cuatro horas, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales; a tales efectos, también podrán pedir la división de las vacaciones anuales en períodos distintos a los establecidos con carácter general siempre que sea compatible con la organización razonable del trabajo en la Empresa.

2. Permisos con ocasión de la actualización de sus conocimientos profesionales

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico, en los centros oficiales o en los registrados en el M^º de Trabajo y Seguridad Social disfrutando al efecto de los beneficios siguientes:

- a) A una reducción de la jornada ordinaria del trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dediquen a la asistencia a dichas clases sin que tal reducción a cargo de la Empresa pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta horas en todo el curso.
- b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

3. Asistencia a cursos organizados por la Empresa

Cuando los cursos sean organizados o promovidos por la Empresa, la asistencia de los trabajadores seleccionados por la Empresa será obligatoria a los mismos, cuando se impartan en horas de trabajo.

En todos los casos el trabajador vendrá obligado a presentar en la Empresa los justificantes oportunos.

ARTICULO 32º JUBILACIONES

La jubilación será forzosa al cumplir el trabajador los 65 años de edad, con las siguientes excepciones:

- Si al cumplir los 65 años no le correspondiera en la Seguridad Social el 100% de porcentaje, podrá continuar trabajando por el tiempo necesario para completar el derecho al siguiente porcentaje al que le correspondería al cumplir los 65 años.
 - i. En el caso de que le faltara tiempo de carencia para adquirir derecho a la prestación de jubilación en la Seguridad Social, podrá continuar en la Empresa hasta completarlo, y como máximo hasta sesenta y siete años en todo caso.
- La Empresa vinculará las extinciones contractuales producidas en aplicación de lo anterior con medidas coherentes con la política de empleo tales como la mejora en la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad en el empleo.

ARTICULO 33º AYUDA ESCOLAR

Se establece una ayuda escolar para los hijos de todos los productores de la plantilla, quedando establecida desde los 0 años hasta el mes en que se cumplan los 18 años. La cuantía de esta ayuda será de 150 € brutos por cada hijo en esa edad, percibiéndose en el mes de Septiembre de cada año.

Para el colectivo de 0 a 3 años, será necesario presentar documento emitido por la guardería a la que asista el hijo para tener derecho al abono de dicha cantidad.

ARTICULO 34º AYUDA PARA HIJOS DISCAPACITADOS

Aquellos productores que tengan hijos discapacitados o sean tutores legales de personas discapacitadas, por los que perciban prestaciones, en tal calidad de la Seguridad Social, se les abonarán 149,38 € mensuales mientras dure el tratamiento y en su caso, la tutela.

ARTICULO 35º PRESTAMOS

Con el objeto de poder ayudar a cubrir la necesidad de vivienda de sus productores, la Empresa dispondrá de un fondo de 72.000 €, que se destinará con carácter preferente a las solicitudes de préstamos para la adquisición de vivienda, concediéndose los mismos sin interés y hasta un máximo de 8.000 €, debiéndose reintegrar en el plazo máximo de 36 meses. Todos los préstamos que se concedan, tendrán el tratamiento fiscal de retribución en especie.

ARTICULO 36º SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE

La Empresa seguirá manteniendo el seguro de vida (para los casos de muerte o de invalidez) que ha concertado la Compañía de Seguros, en beneficio de su personal.

Asimismo, todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá suscrito un seguro de accidente por un total de 30.000 €.

ARTICULO 37º SALUD LABORAL

La salud laboral tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Para la consecución de estos objetivos se estará a lo dispuesto en la legislación legal vigente.

Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud:

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias
 - a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
 - b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
 - a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
 - b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
 - c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
 - d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

ARTICULO 38º PERCEPCIONES DE NUPCIALIDAD, NATALIDAD Y ADOPCION

A todo el personal de la plantilla de la Empresa se le concederá las siguientes percepciones, en los casos que se citan, previa justificación y siempre que lo solicite en el plazo máximo de un año desde la fecha del hecho.

- a) Al contraer matrimonio, por cada trabajador de la Empresa, se percibirán 57,87 € de dote y permiso remunerado para que dos compañeros asistan a la boda si así lo desean.
- b. En los supuestos de natalidad y adopción, se percibirán por cada hijo 115,55 €.

ARTICULO 39º GARANTIAS SINDICALES

El Comité de Empresa, en el ejercicio de sus funciones y garantías, estará a lo acordado en el Anexo a este Convenio.

ARTICULO 40º SECCIONES SINDICALES

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

ANEXO

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la representación legal de la Empresa y el Comité, integrado éste por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC OO) y Asociación de Mandos y Profesionales (ASMYP).

ANEXO

GARANTÍAS SINDICALES**ASIGNACIÓN DE HORAS A LOS MIEMBROS DEL COMITÉ**

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores el número de miembros del Comité de Empresa es de **9** los cuales a título personal e individualizado dispondrán de una reserva de 20 horas laborales al mes.

Asimismo dispondrán de las siguientes horas:

- a) Las horas invertidas en reuniones generales, convocadas por la Dirección, tanto en el centro de trabajo, como fuera de éste.
- b) Las horas correspondientes a reuniones que se celebren a petición de las Direcciones de Planta, que serán a cuenta de las mismas.
- c) Las horas derivadas de la participación en Comisiones Mixtas con la Dirección.
- d) Las horas mensuales para las actividades previas a la participación en Comisiones Mixtas, consideradas necesarias para la preparación y ejecución de los temas a debatir, que serán las que a continuación se detallan:

COMISIONES	MÁXIMO DE HORAS Y MIEMBROS A APLICAR
Formación, promoción	10h. 3 miembros
Clasificación y valoración de puestos de trabajo	10h. 3 miembros
Comisión Social	10h. 3 miembros
Incentivos e inversiones	10h. 3 miembros
Salud Laboral	15h. 3 miembros
Revisión de Convenio	10h. 3 miembros
Información (Presidente y secretario)	10h. 2 miembros

Cuando sea necesario para los miembros de una Comisión aumentar el número de horas concedidas, deberán solicitarlo previamente, justificando su necesidad y en base a ello, serán reconocidas por la Dirección.

Las Comisiones circunstanciales que se puedan crear, como las del Convenio, temperatura, etc., se les asignará en su momento el número de horas correspondientes.

CONTROL DE HORAS

El representante de los trabajadores que necesite ausentarse de su puesto de trabajo antes de abandonar el mismo deberá comunicarlo a su mando inmediato, indicando que la ausencia obedece a motivos sindicales. De igual forma procederá al reincorporarse a su trabajo.



El mando efectuará el control que considere oportuno, y diariamente en la "tarjeta de control de ausencias del puesto de trabajo" reflejará el total de las ausencias habidas en el día. Dicha tarjeta, que estará a disposición del interesado en cualquier momento, irá visada por el mando y por el representante de los trabajadores.

El impreso de "autorización de desplazamientos, ausencias e incidencias", que utilizan los representantes de los trabajadores al abandonar el puesto de trabajo, deberá necesariamente ir firmado, además de por el interesado, por el secretario o por el presidente del Comité.

No serán admitidas las justificaciones que no se ajusten a dichos requisitos.

A efectos de posibles descuentos, por exceso de horas de los representantes de los trabajadores, se efectuará cómputo bimensual tal como se venía efectuando hasta ahora.

Si por la Administración se dictasen disposiciones legales que regulasen la actividad representativa de los miembros del Comité de Empresa y que implicasen variaciones en alguna de las partes de este Anexo, éste no tendrá eficacia práctica alguna, pues las condiciones acordadas forman un todo orgánico e indivisible.

ANEXO

CALENDARIO LABORAL
AÑO 2011



CALENDARIO LABORAL Renault Trucks España-Año 2011

MESES	DIAS
Enero	19
Febrero	20
Marzo	23
Abril	18
Mayo	21
Junio	20
Julio	20
Agosto	1
Septiembre	21
Octubre	19
Noviembre	20
Diciembre	17
Total Días	219

ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
Sem. 52			1	2		
1	3	4	5	6	7	8
2	10	11	12	13	14	15
3	17	18	19	20	21	22
4	24	25	26	27	28	29
5	31					

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
Sem. 5			1	2	3	4
6	7	8	9	10	11	12
7	14	15	16	17	18	19
8	21	22	23	24	25	26
9	28					

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
Sem. 9			1	2	3	4
10	7	8	9	10	11	12
11	14	15	16	17	18	19
12	21	22	23	24	25	26
13	28	29	30	31		

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
Sem. 13					1	2
14	4	5	6	7	8	9
15	11	12	13	14	15	16
16	18	19	20	21	22	23
17	25	26	27	28	29	30

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
Sem. 17						1
18	2	3	4	5	6	7
19	9	10	11	12	13	14
20	16	17	18	19	20	21
21	23	24	25	26	27	28
22	30	31				

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
Sem. 22			1	2	3	4
23	6	7	8	9	10	11
24	13	14	15	16	17	18
25	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
Sem. 26				1	2	3
27	4	5	6	7	8	9
28	11	12	13	14	15	16
29	18	19	20	21	22	23
30	25	26	27	28	29	30

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
Sem. 31	1	2	3	4	5	6
32	8	9	10	11	12	13
33	15	16	17	18	19	20
34	22	23	24	25	26	27
35	29	30	31			

SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
Sem. 35			1	2	3	4
36	5	6	7	8	9	10
37	12	13	14	15	16	17
38	19	20	21	22	23	24
39	26	27	28	29	30	

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
Sem. 39					1	2
40	3	4	5	6	7	8
41	10	11	12	13	14	15
42	17	18	19	20	21	22
43	24	25	26	27	28	29
44	31					

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
Sem. 44			1	2	3	4
45	7	8	9	10	11	12
46	14	15	16	17	18	19
47	21	22	23	24	25	26
48	28	29	30			

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
Sem. 48					1	2
49	5	6	7	8	9	10
50	12	13	14	15	16	17
51	19	20	21	22	23	24
52	26	27	28	29	30	31

AGOSTO (Laborable)						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Festivos
 No laborables Empresa
 Vacaciones
 Jornada reducida

HORARIOS DE TRABAJO**JORNADA NORMAL**

HORA ENTRADA		HORA SALIDA	
Horas	Minutos	Horas	Minutos
Entre 8,00 y 9,00 hs.		Entre 17,15 y 18,15 hs.	
9	30	18	45

Presencia mínima obligatoria : 8 horas y 15 minutos

JORNADA REDUCIDA

HORA ENTRADA		HORA SALIDA	
Horas	Minutos	Horas	Minutos
Entre 8,00 y 9,00 hs.		Entre 14,00 y 15,00 hs.	
9	30	15	30

Presencia mínima obligatoria : 6 horas

TABLA DE RETRIBUCIONES BRUTAS DE CONVENIO

Efectividad: 1 Enero 2.011

Grupo		Subgrupo	Categoría		Salario Base (A)	Complemento mejora de convenio (B)	Salario Bruto		Paga Extra (C)	Salario Bruto	
			Alfabetica	Num.			Mes (A+B)	Año (A+B)12+(C)2			
GESTIÓN	-		JEFE 1ª	960	843,43	1.051,92	1.895,35	1.895,35	1.895,35	26.534,90	
GESTIÓN	-		JEFE 2ª	961	780,29	973,16	1.753,45	1.753,45	1.753,45	24.548,30	
ADMINISTRACIÓN	-		TECNICO ESPTA. OFICINA	965	768,76	958,78	1.727,54	1.727,54	1.727,54	24.185,56	
ADMINISTRACIÓN	-		OFICIAL 1ª	962	757,23	944,41	1.701,64	1.701,64	1.701,64	23.822,96	
ADMINISTRACIÓN	-		OFICIAL 2ª	963	685,60	855,07	1.540,67	1.540,67	1.540,67	21.569,38	
ADMINISTRACIÓN	-		AUXILIAR	964	658,86	821,72	1.480,58	1.480,58	1.480,58	20.728,12	
TÉCNICO			TITULADO DE GRADO SUPERIOR	901	910,43	1.135,47	2.045,90	2.045,90	2.045,90	28.642,60	
TÉCNICO			TITULADO DE GRADO SUPERIOR	902	910,43	1.135,47	2.045,90	2.045,90	2.045,90	28.642,60	
TÉCNICO			INGENIERO TÉCNICO	909	853,00	1.063,86	1.916,86	1.916,86	1.916,86	26.836,04	
TÉCNICO			GRADUADO SOCIAL	908	853,00	1.063,86	1.916,86	1.916,86	1.916,86	26.836,04	
TÉCNICO			DIPLOMADO	928	853,00	1.063,86	1.916,86	1.916,86	1.916,86	26.836,04	
TÉCNICO			TÉCNICO ESPECIALISTA	953	757,23	944,41	1.701,64	1.701,64	1.701,64	23.822,96	
TÉCNICO			TÉCNICO AUXILIAR	954	685,60	855,07	1.540,67	1.540,67	1.540,67	21.569,38	
TÉCNICO			JEFE DE PROYECTO	918	843,43	1.051,92	1.895,35	1.895,35	1.895,35	26.534,90	
TÉCNICO			TÉCNICO DE SISTEMAS	985	780,29	973,16	1.753,45	1.753,45	1.753,45	24.548,30	
TÉCNICO			ANALISTA PROGRAMADOR	919	780,29	973,16	1.753,45	1.753,45	1.753,45	24.548,30	
TÉCNICO			DELEGADO COMERCIAL	990	910,43	1.135,47	2.045,90	2.045,90	2.045,90	28.642,60	
TÉCNICO			DELEGADO RED	991	853,00	1.063,86	1.916,86	1.916,86	1.916,86	26.836,04	
TÉCNICO			VENDEDOR	992	768,76	958,78	1.727,54	1.727,54	1.727,54	24.185,56	
TÉCNICO			VENDEDOR SR.	993	757,23	944,41	1.701,64	1.701,64	1.701,64	23.822,96	
TÉCNICO			VENDEDOR JR.	994	685,60	855,07	1.540,67	1.540,67	1.540,67	21.569,38	

**TABLAS DE ABONO DE ANTIGÜEDAD
AÑO 2.011**

Subgrupo		CATEGORIA		EUROS / MES						
		Alfabética	Núm.	1 Quinq.	2 Quinq.	3 Quinq.	4 Quinq.	5 Quinq.	6 Quinq.	7 Quinq.
GESTIÓN	-		960	85,61	171,22	256,83	342,44	428,05	513,66	599,27
GESTIÓN	-		961	79,20	158,40	237,60	316,80	396,00	475,20	554,40
ADMINISTRACIÓN	-	TECNICO ESPTA. OFICINA	965	78,03	156,06	234,09	312,12	390,15	468,18	546,21
ADMINISTRACIÓN	-	OFICIAL 1ª	962	76,86	153,72	230,58	307,44	384,30	461,16	538,02
ADMINISTRACIÓN	-	OFICIAL 2ª	963	69,59	139,18	208,77	278,36	347,95	417,54	487,13
ADMINISTRACIÓN	-	AUXILIAR	964	66,87	133,74	200,61	267,48	334,35	401,22	468,09
TÉCNICO		TITULADO DE GRADO SUPERIOR	901	92,41	184,82	277,23	369,64	462,05	554,46	646,87
TÉCNICO		TITULADO DE GRADO SUPERIOR	902	92,41	184,82	277,23	369,64	462,05	554,46	646,87
TÉCNICO		GRADO MEDIO	909	86,58	173,16	259,74	346,32	432,90	519,48	606,06
TÉCNICO		GRADO MEDIO	908	86,58	173,16	259,74	346,32	432,90	519,48	606,06
TÉCNICO		GRADO MEDIO	928	86,58	173,16	259,74	346,32	432,90	519,48	606,06
TÉCNICO		GRADO MEDIO	953	76,86	153,72	230,58	307,44	384,30	461,16	538,02
TÉCNICO		GRADO MEDIO	954	69,59	139,18	208,77	278,36	347,95	417,54	487,13
TÉCNICO		INFORMÁTICA	918	85,61	171,22	256,83	342,44	428,05	513,66	599,27
TÉCNICO		INFORMÁTICA	985	79,20	158,40	237,60	316,80	396,00	475,20	554,40
TÉCNICO		INFORMÁTICA	919	79,20	158,40	237,60	316,80	396,00	475,20	554,40
TÉCNICO		COMERCIAL	990	92,41	184,82	277,23	369,64	462,05	554,46	646,87
TÉCNICO		COMERCIAL	991	86,58	173,16	259,74	346,32	432,90	519,48	606,06
TÉCNICO		COMERCIAL	992	78,03	156,06	234,09	312,12	390,15	468,18	546,21
TÉCNICO		COMERCIAL	993	76,86	153,72	230,58	307,44	384,30	461,16	538,02
TÉCNICO		COMERCIAL	994	69,59	139,18	208,77	278,36	347,95	417,54	487,13

(03/28.806/11)